

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
RELAWAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM
PENYELENGGARAAN KESEJAHTERAAN SOSIAL
DI KABUPATEN GROBOGAN**



TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
menyelesaikan jenjang pendidikan
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muria Kudus

Oleh :

**AGIN RUSTANTO
2016-01-033**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2018**

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA RELAWAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PENYELENGGARAAN
KESEJAHTERAAN SOSIAL DI KABUPATEN GROBOGAN**

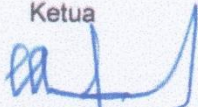
Oleh :

AGIN RUSTANTO

telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 20 September 2018
dinyatakan telah memenuhi syarat

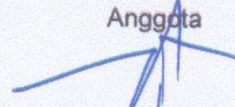
Menyetujui
Tim Pembimbing,

Ketua



Dr. H. Mochamad Edris, Drs., MM
NIDN. 0618066201

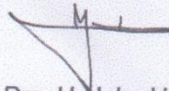
Anggota



Dr. Drs. Ag. Sunarno H, SH, S.Pd, MM
NIDN. 0026065516

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muria Kudus



Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM
NIDN. 0625076401

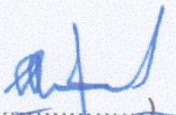
JUDUL TESIS :

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Relawan
Sosial dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening dalam
Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial
di Kabupaten Grobogan.


Nama Mahasiswa : Agin Rustanto
NIM : 2016-01-033
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING :

Ketua : Dr. H. Mochamad Edris, Drs.,MM

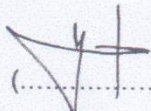

(.....)

Anggota : Dr. Drs. Ag. Sunarno H, SH, S.Pd, MM


(.....)

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji : Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM


(.....)

Tanggal Ujian : 20 September 2018

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam Naskah Tesis dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA RELAWAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PENYELENGGARAAN
KESEJAHTERAAN SOSIAL DI KABUPATEN GROBOGAN**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN di cabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, 20 September 2018

Mahasiswa

Agin Rustanto
NIM. 2016-01-033



RIWAYAT HIDUP

Agin Rustanto, Grobogan, 21 April 1986 anak dari Ayah Sujanto dan Ibu Rusmiyati, SD sampai SMA di Grobogan lulus SMA tahun 2004. Studi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta pada tahun 2004-2008. Pengalaman kerja sebagai Instruktur Otomotif di Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Grobogan pada tahun 2009-2017. Menjadi Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial dan Korban Perdagangan Orang pada Dinas Sosial Kabupaten Grobogan pada tahun 2018 sampai sekarang.



Kudus, 20 September 2018

Penulis

Agin Rustanto

Ucapan Terimakasih

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Muria Kudus Dr. Suparno, SH, MS yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan selama mengikuti studi.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus sekaligus Pembimbing Utama Dr. H. Mochamad Edris, Drs.,MM yang telah memberikan wawasan serta motivasi dalam menyelesaikan studi.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Pembimbing anggota Dr. Drs. Ag. Sunarno H, SH, S.Pd, MM yang telah memberikan wawasan serta motivasi dalam menyelesaikan studi.
5. Ibunda dan Ayahanda tercinta, atas dorongan yang kuat, bimbingan, kebijaksanaan dan do'a.
6. Istri dan Anak-anakku tercinta, atas motivasi, kasih sayang dan do'anya.
7. Para Dosen dan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan bantuan dalam memperlancar penulisan tesis ini.
8. Para Relawan sosial khususnya di wilayah Kabupaten Grobogan yang telah banyak memberikan bantuan serta ikut berperan langsung dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

Kudus, 20 September 2018

Penulis

Agin Rustanto

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja relawan sosial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Kabupaten Grobogan. Jenis penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Jumlah sampel yang diambil adalah 111 responden. Uji Instrumen digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling). Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja relawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja relawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja relawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja relawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja relawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja relawan.

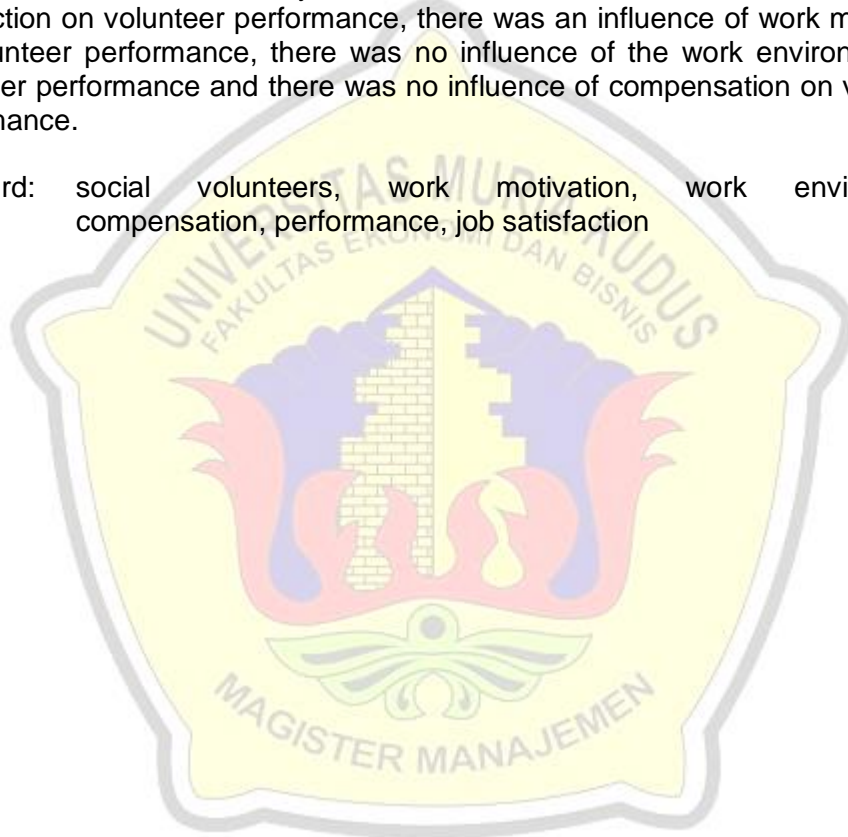
Kata kunci: relawan sosial, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja, kepuasan kerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work motivation, work environment and compensation on the performance of social volunteers with job satisfaction as an intervening variable in the implementation of social welfare in Grobogan District. The type of this research is descriptive analysis. The number of samples taken was 111 respondents. Test Instruments used validity and reliability testing. Data analysis using SEM (Structural Equation Modeling) analysis. Based on the results of the analysis concluded that there was an influence of work motivation on volunteer job satisfaction, there was no influence of work environment on volunteer job satisfaction, there was no influence of compensation on volunteer job satisfaction, there was an influence of job satisfaction on volunteer performance, there was an influence of work motivation on volunteer performance, there was no influence of the work environment on volunteer performance and there was no influence of compensation on volunteer performance.

Key word: social volunteers, work motivation, work environment, compensation, performance, job satisfaction



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah S.W.T. atas limpahan rahmat dan hidayah-Mu penulis dapat menyajikan tulisan tesis yang berjudul: pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja relawan sosial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Kabupaten Grobogan. Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Kudus, 20 September 2018

Penulis

Agin Rustanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMAKASIH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
Latar Belakang Penelitian	1
Perumusan masalah	5
1.1. Tujuan Penelitian	6
1.2. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TELAAH PUSTAKA	 9
2.1. Teori Motivasi Kerja	9
2.2. Teori Lingkungan Kerja	18
2.3. Teori Kompensasi	24
2.4. Teori Kepuasan Kerja	29
2.5. Teori Kinerja	32
2.6. Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2.7. Hubungan Antar Variabel	37
2.7.1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja	 37
2.7.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	 37
2.7.3. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	 38
2.7.4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	 38
2.7.5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja	 39
2.7.6. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	 40
2.7.7. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja	41

	2.8. Penelitian Terdahulu	42
BAB III	KERANGKA KONSEP PENELITIAN	50
	3.1. Kerangka Pikir	50
	3.2. Kerangka Konsep	50
	3.3. Perumusan Hipotesis	51
BAB IV	METODE PENELITIAN	53
	4.1. Metode Penelitian	53
	4.1.1. Pendekatan Penelitian	53
	4.1.2. Tempat dan Waktu Penelitian	53
	4.1.3. Metode Pengambilan Sampel	54
	4.1.4. Metode Pengumpulan Data	55
	4.1.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	57
	4.1.5.1. Motivasi Kerja	57
	4.1.5.2. Lingkungan Kerja	57
	4.1.5.3. Kompensasi	57
	4.1.5.4. Kepuasan Kerja	58
	4.1.5.5. Kinerja	58
	4.1.5.6. Pengukuran Variabel	59
	4.1.6. Analisis Data	59
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	67
	5.1. Analisis Deskriptif	67
	5.1.1. Identitas Responden	67
	5.1.2. Jenis Kelamin	67
	5.1.3. Usia	68
	5.1.4. Tingkat Pendidikan	68
	5.2. Deskripsi Variabel	69
	5.3. Analisis Inferensial	76
	5.3.1. Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM	76
	5.3.1.1. Normalitas Data	76
	5.3.1.2. Reliabilitas Data	76
	5.3.1.3. Validitas Data	77
	5.3.1.4. Outlier	77
	5.3.1.5. Multicollinearity dan Singularity	78
	5.3.2. Analisis Faktor Konfirmatori	78
	5.3.2.1. Konstruk Motivasi kerja (X1)	79
	5.3.2.2. Konstruk Lingkungan kerja (X2)	82
	5.3.2.3. Konstruk Kompensasi (X3)	84
	5.3.2.4. Konstruk Kepuasan Kerja (Y1)	86
	5.3.2.5. Konstruk Kinerja (Y2)	87
	5.3.3. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	88
	5.3.4. Pengujian Hipotesis	92
	5.3.5. Pengaruh Total	94
	5.4. Pembahasan	95
	5.4.1. Pembahasan Hipotesis 1, pengaruh	

	motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Relawan sosial.....	95
5.4.2.	Pembahasan Hipotesis 2, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Relawan sosial.....	98
5.4.3.	Pembahasan Hipotesis 3, pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja Relawan sosial.....	101
5.4.4.	Pembahasan Hipotesis 4, pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Relawan sosial.....	102
5.4.5.	Pembahasan Hipotesis 5, pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Relawan Sosial	106
5.4.6.	Pembahasan Hipotesis 6, pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Relawan sosial.....	110
5.4.7.	Pembahasan Hipotesis 7, pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Relawan Sosial	112
BAB VI	PENUTUP	114
	6.1. Kesimpulan	114
	6.2. Implikasi Teoritis dan Manajerial	114
	6.2.1. Perbaikan metoda	115
	6.2.2. Kebijakan Praktis	115
	6.3. Penelitian Lanjutan	116
	DAFTAR PUSTAKA	117
	DAFTAR TABEL	121
	DAFTAR GAMBAR	122
	DAFTAR LAMPIRAN	124